

九州電力の健康経営と ダイバーシティ推進等の取組みについて

2019年2月



1 健康経営の取組みについて

1

あらゆる事業運営の基盤である従業員の健康保持・増進を目的に「健康経営」を推進しており、その取組みが評価され、「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を2年連続(2018、2019年)で受けました。

今後も、健康経営の推進により、すべての従業員が心身ともに健康で生き生きと働ける会社をつくっていきます。

(注)「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

(1) 健康重視の風土醸成

- 「九州電力健康宣言」の制定(2018年4月)
従業員の心身ともに健康で充実した生活を支援する経営の方向性を社内外に宣言
- 「九州電力健康経営方針」の制定(2018年7月)
健康経営推進にあたっての従業員・会社の姿勢や取組みの柱などを全従業員へ明示



(2) 従業員の心身両面の健康増進に向けた取組み

- 定期健康診断の結果に基づく保健師による全従業員への個人面談
- ストレスチェック結果に基づく各職場での話し合いや改善に向けた取組み
- 健康増進に向けた具体的行動を促すための職場の仲間同士で取り組める行事(全社ウォーキングキャンペーン等)の実施

「全社ウォーキングキャンペーン」(歩数競争)参加者の声



「わけもん」(若者)には負
けられないとの気持ちで
参加し、優勝できました!



全員が挫折せず、最後ま
で楽しくウォーキングを続
けることができました!

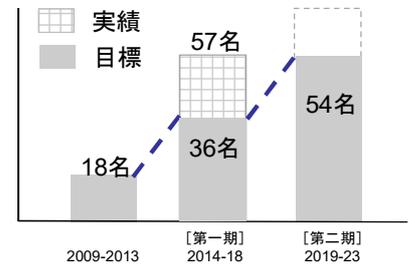
一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりに向けて、「意識・組織風土改革」、「人材育成」、「働きやすさと働きがいの追及」を柱とした取組みを展開しています。

(1) 女性活躍推進

- 第一期行動計画(2014～18年度)の数値目標を達成
(目標)女性管理職の新規登用数を2倍(36名) →57名登用
- 第二期行動計画(2019～23年度)の策定

2023年度までの女性管理職の新規登用数を3倍以上、組織の長ポストへの女性の登用数を3倍以上とする

【女性管理職の新規登用目標】



(主な取組み)

- I 女性の「仕事を通じた成長」を支援
管理職セミナー、女性のためのキャリアアップ研修
キャリアコンサルティングの実施など
- II 組織をリードする女性の育成・登用
経営的視点や意識を養うセミナーの開催
- III 男女ともに家事・育児をしながら安心して活躍
できる環境の充実
育児期の勤務地配慮、仕事と育児の両立応援セミナー開催



(上)女性管理職懇談会



(左)
「男女で考える仕事と
育児の両立」セミナー

(2) 障がい者の活躍推進

- 障がいのある方も、地域・社会の中で活躍することができる社会づくりにグループ体となって貢献するため、障がい者雇用を促進

(特例子会社における新たな事業の開始)

特例子会社である(株)九州字幕放送共同制作センターにおいて、資料の電子化やコピー、印刷などを行う「ビジネスサポート事業」を開始 (2019年4月予定)

【障がい者雇用数・雇用率の推移】



【会社概要および新たな事業の業務内容】

会社名	(株)九州字幕放送共同制作センター (設立:2004年7月、資本金:6,000万円)	
所在地	福岡市早良区百道浜2-1-22 福岡ソフトリサーチパークセンタービル5階	
事業内容	字幕放送用字幕制作事業	
新事務所所在地	福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル本館1階	
新事業所電話	092-981-1341	
新事業の内容	ビジネスサポート事業 (資料の電子化、データ入力、コピー、チラシや名刺、挨拶状等の簡易印刷等)	

(3) 外国人の活躍推進

- 多様な人材の活躍を推進する観点から、近年では2016年に2名、2018年に4名の外国人材を採用。これまでに7カ国※の外国人材が活躍

※ 韓国、中国、ベトナム、オランダ、フィリピン、台湾、アメリカ



(4) ダイバーシティ経営に向けた意識浸透

- 多様な人材を活かす意識を一層浸透させる取組みを実施
 - ・ダイバーシティブックレットを作成 (2017年3月)
 - ・ダイバーシティマネジメントを考える管理職セミナーを開催
1,000人以上が受講済 (2015年9月～)



『九州電力ダイバーシティブックレット』

(5) 安心して活躍し続けられる環境の整備

- 家庭や自身に様々な事情が生じた場合にも、働き続けられる制度を構築
 - ・結婚や育児等の自己都合により退職した社員の再雇用制度 (2016年10月)
 - ・配偶者転勤同行休職制度 (2018年4月)
 - ・疾病治療フレックスタイム勤務制度 (2019年1月)

3 働き方改革に向けた取組みについて

従業員が活力を持って仕事に取り組める環境づくりや、抜本的な業務効率化による労働生産性の向上、チャレンジできる組織風土への変革を目的として、2017年度から本格的に取組みを開始しました。

【時間外労働の削減目標】2019年度▲20%以上(対2016年度比)

(1) 意識改革

- 「九電働き方改革フェスタ2018」の開催 (2018年5月)

働き方改革に対する経営層の思いの共有や、各職場の業務効率化の取組み・優れたリーダーシップ発揮事例等を紹介し自発的な意識・風土改革を推進



九電働き方改革フェスタ2018

- 経営層ワークショップの開催 (2017年～)

経営としての発想の転換や、企業文化の変革について論議。「経営層としての実践行動」を取りまとめ、率先垂範により改革を牽引



経営層ワークショップ

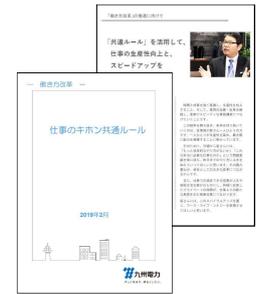


経営層としての
実践行動

(2) 業務改革

- 「仕事のキホン共通ルール」の制定 (2017年12月)

改革の実効性を高めるため、「業務依頼」「会議運営」などについて、社員の行動の拠り所となる指針を制定。ルールの徹底により、業務の効率性や品質の向上を図る



仕事のキホン共通ルール

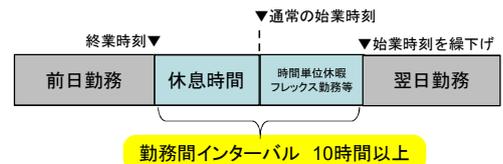
(3) 働く環境の整備

【生産性向上に関する取組み】

- 勤務間インターバル制度の試行実施 (2018年7月)

心身の疲労軽減や健康障害防止を図るため、前日の終業時刻と翌日の始業時刻との間に10時間以上の休息を確保

【勤務間インターバル制度のイメージ】



- 一定時刻までの原則退社の実施 (2018年7月)

時間や段取りを意識し、集中した効率的な働き方を推進するため、20時までの原則退社を実施

- 新たな社内コミュニケーションツールの導入 (2018年4月)

時間や場所にしばられない円滑なりアルタイムコミュニケーションの実現に向け「スカイプ」を導入。ビデオ会議やチャットの利用、不在電話の削減を推進

【柔軟な働き方を可能にする取組み】

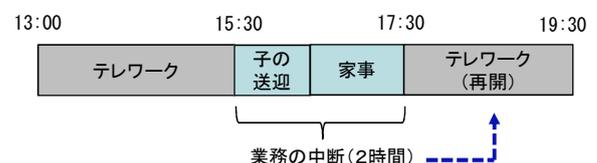
- フレックスタイム勤務の適用対象者の拡大

三交替・当直勤務の職場を除く全職場へ適用 (2018年7月)

- テレワークの適用拡大 (2018年4月)

- ・本店職場に加え、支社職場へ拡大
- ・1時間単位から実施可(週16時間まで)
- ・家事・育児等の事由による業務の中断可

【テレワーク中の業務中断のイメージ】



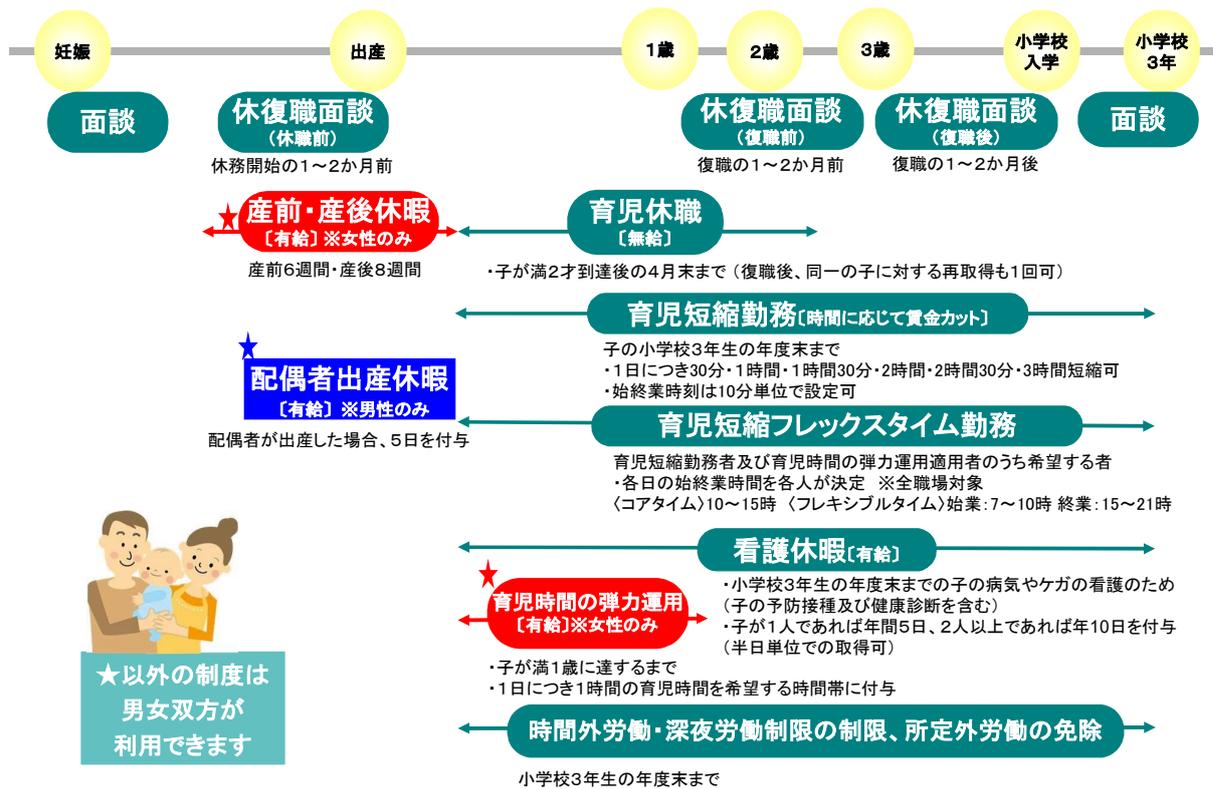
- サテライトオフィスの導入 (2018年4月)

通勤時間の短縮や業務集中スペースとしての活用等を目的に、北九州・福岡・佐賀の各支社建屋に設置



福岡支社サテライトオフィス

【参考資料①】仕事と育児の両立支援制度一覧



【参考資料②】仕事と介護の両立支援制度一覧

